

REKOMENDACJA¹ NR

4/2022

(UZUPEŁNIAJĄCA W STOSUNKU DO REKOMENDACJI 1/2021)

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

Rada ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 1 Z DNIA 10.02.2023 R.
2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Identyfikacja potrzeb kompetencyjnych zawartych w niniejszej rekomendacji była efektem bezpośrednich kontaktów z przedstawicielami sektora a także udziału lidera projektu Rady w projekcie opisu wzorcowej kwalifikacji: „Kreowanie sytuacji edukacyjnej”.

I. W stosunku do kompetencji 6 – 12 informacje pozyskano od osób zaangażowanych w edukację w sektorze oraz samych edukatorów. Zebrano opinie na temat trendów i kierunków rozwoju rynku oraz kierunków rozwoju kompetencji trenerskich. Uzyskano informacje na temat potrzeb rozwojowych w zakresie usług rozwojowych realizowanych zdalnie

Badanie zrealizowano w terminie 16.03 – 7.04.2022 przy pomocy formularza Google (l. badanych 77 osób)

¹ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być **drogowskazem** dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

Główne wnioski:

- Prowadzenie szkoleń online i utrzymywanie uważności uczestników jest obszarem do rozwoju kompetencji trenerskich niezależnie od stażu pracy w tej roli.
- Kompetencje potrzebne do projektowania i realizacji usług zdalnych wymagają ciągłego wzmocnienia i rozwoju.
- Ze względu na sytuację gospodarczą ważnym aspektem stają się kompetencje pozyskiwania środków unijnych na szkolenia – wskazywane są jako najpilniejsze do rozwoju.
- Kompetencje z zakresu budowania marki osobistej i sprzedaży wymagają kompleksowego wsparcia.
- Brak kompetencji do tworzenia treści do szkoleń asynchronicznych jest głównym problemem edukatorów – choć zdają oni sobie sprawę z rozwoju takiej formy edukowania dorosłych.
- Edukatorzy zgłaszają gotowość do rozwoju swoich kompetencji jednak raczej w krótszych formach – co jest zbieżne z tendencjami na rynku.
- Występuje duża niepewność co do tego, w którym kierunku będzie rozwijał się rynek – ze względu na dynamiczne zmiany – co tym bardziej warunkuje konieczność dostarczania bieżących analiz trendów uczestnikom rynku szkoleniowego.

II. W stosunku do kompetencji 1-5 wykorzystano opis kwalifikacji „Kreowanie sytuacji edukacyjnej”. Z wyżej wymienionych . dokumentu wykorzystano uzasadnienie zapotrzebowania na zestaw 5 kompetencji (wiązek efektów uczenia się).

Przekonanie o tym, że opisane w rekomendacji efekty uczenia się odpowiadają na współczesne zapotrzebowanie związane z rosnącą świadomością powszechnej aktywności uczących się przez całe życie, wynika ze współczesnej wiedzy o tym jak człowiek się uczy i jak działa jego mózg. Wynikająca z tej wiedzy zasadnicza zmiana paradygmatu edukacyjnego, stawia w centrum uwagi osobę uczącą się, jej możliwości, ograniczenia, uświadomione potrzeby i motywacje. Jednakże takie rozumienie procesu uczenia się i podejście do edukacji w ogóle, nie jest powszechne i nie znajduje nadal odzwierciedlenia w całym systemie edukacji, niezależnie od obszaru i form, w szczególności w obszarze edukacji formalnej. Co więcej, nie odnajdziemy go także w wystarczającym stopniu w systemie kształcenia nauczycieli, procesie przygotowania nauczycieli akademickich do pracy dydaktycznej, czy podnoszenia kwalifikacji wszelkiego rodzaju edukatorów oraz osób dzielących się wiedzą i doświadczeniem w formach zorganizowanych, czy z racji pełnionych ról zawodowych i społecznych.

Działalnością związaną z intencjonalnym i bezpośrednim uczestnictwem w procesie uczenia się innych, zajmują się zatem zarówno zawodowi edukatorzy, ale też liderzy, specjaliści i eksperci różnych dziedzin gospodarki i sfer życia publicznego, których wiedza dziedzinowa i doświadczenie stanowią szczególny tytuł do wchodzenia w role mające kluczowy wpływ na to czy i jak inni się uczą. Tak rozumiany zbiór osób, które w swoim działaniu powinny- możliwie najszerszej – rozumieć i stosować opisane podejście do procesu uczenia się, możemy liczyć w setkach tysięcy. Z tego punktu widzenia w opisanych efektach uczenia się należy widzieć duży potencjał popularyzujący, upowszechniający i wspomagający pożądaną zmianę w relacji pomiędzy uczącymi się, a tymi, którzy ten proces intencjonalnie i bezpośrednio wspomagają. Zmianę, która stopniowo wyeliminuje tzw. „przemoc edukacyjną”

Realne zapotrzebowanie na niżej wymienione Kompetencje będzie funkcją rosnącej świadomości i stopnia upowszechniania się tak rozumianego podejścia do procesu uczenia się. Wymagać będzie także stopniowych zmian systemowych w regulacjach dotyczących oświaty i całej sfery edukacji sformalizowanej, zmian programowych oraz kryteriów oceny i motywowania nauczycieli, ale też wsparcia klientów korzystających indywidualnie i instytucjonalnie z rynkowej oferty usług rozwojowych, w kształtowaniu świadomych oczekiwań i rozpoznawaniu standardów takich usług. W tak sprzyjających okolicznościach tworzyć się będzie popyt na świadome i partnerskie uczestnictwo w procesie uczących się i tych kompetentnie ich wspierających w całej przestrzeni edukacyjnej.

W bliskiej perspektywie rekomendacja jest propozycją dla osób, które życiowo i zawodowo są bardzo bliskie, bądź osiągnęły wysoki poziom dojrzałości emocjonalnej i empatycznej, gotowości poznawczej i świadomości bycia samemu w nieustannym procesie uczenia się. To osoby, których wiedza i dotychczasowe doświadczenia wytworzyły zdolność koncentracji na uczących się i poprowadzenia świadomie i intencjonalnie procesu wsparcia w dostosowaniu do warunków i okoliczności w sposób niepowtarzalny i twórczy – do kreowania sytuacji edukacyjnych.

Kilka tysięcy zawodowych edukatorów funkcjonujących w obrębie komercyjnego rynku usług rozwojowych, a także spory odsetek kadry nauczycielskiej i akademickiej, to potencjalnie zainteresowani rozwojem tych kompetencji.

Dla wielu z nich istotny jest dostęp do profesjonalnego wsparcia rozwojowego i możliwości zbiektywizowania wspomnianego poziomu dojrzałości i świadomości. Możliwości takie oferują profesjonalne podmioty rynkowe – szkoły trenerów, coachów, tutorów czy mentorów, a także profesjonalne organizacje zawodowe. Pośród nich są także podmioty posiadające zdolność kompetencyjną do certyfikowania w obrębie tak opisanej kwalifikacji.

Pomimo tego, że „Kreowanie sytuacji edukacyjnej” została opracowana jako kwalifikacja wzorcowa, Rada rekomenduje niezależne wykorzystanie poszczególnych pięciu kompetencji. Od podmiotów rynku powinno zależeć to, czy zdecydują się na organizację usługi rozwojowej obejmującej wszystkie pięć kompetencji czy dowolną ich kombinację. Wynika to wprost z wyżej wymienionego uzasadnienia a także decyzji Rady (uchwała). Osoby zainteresowane rozwojem niżej wymienionych kompetencji mogą posiadać już znaczną ich część. Także podmioty zajmujące się profesjonalnym rozwojem edukatorów mogą być zainteresowane swobodnym wbudowaniem części wyżej wymienionych kompetencji w swoje programy rozwoju, w tym programy certyfikowane.

Niniejszą rekomendację należy traktować jako uzupełnienie/poszerzenie wcześniejszych rekomendacji Rady. Pomimo tego, że w opisie poszczególnych kompetencji nie ma bezpośredniego wymogu walidacji efektów uczenia się (oficjalna certyfikacja) Rada zaleca i dopuszcza stosowanie takich rozwiązań w ramach oferowanych programów rozwoju edukatorów. Oznacza to zastosowanie wszelkich form, metod i narzędzi walidacji (potwierdzania efektów uczenia się) i ich wdrożenia oraz transferu do praktyki zawodowej.

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE².

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³	
Lp. 1. Nazwa kompetencji/kwalifikacji	
Stosowanie podejścia opartego na wiedzy o procesie uczenia się	
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ⁴	
<ul style="list-style-type: none"> • Stosuje wiedzę o uczeniu się człowieka: <ul style="list-style-type: none"> ○ wyróżnia poznawcze, społeczne, emocjonalne aspekty procesu uczenia się 	

² W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

³ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁴ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- uzasadnia rolę procesu uczenia się w projektowaniu sytuacji edukacyjnych
- uwzględnia różnorodność procesów zachodzących w mózgu wpływających na proces uczenia się (w szczególności pamięć, emocje, kreatywność, myślenie logiczne/symboliczne
- uwzględnia specyfikę empatii, w tym jej różnych form/powiazań;
- respektuje różnorodność osób uczących się;
- uwzględnia wpływ własnego zachowania na wspieranie procesu uczenia się;
- pomaga uczącym się w wykorzystaniu procesu grupowego;
- analizuje i uwzględnia wpływ procesów organizacyjnych i społecznych na dynamikę uczenia się.

- **Stosuje podejście zakładające uczenie się przez doświadczenie**

- rozróżnia i uwzględnia 4 warunki tworzenia sytuacji edukacyjnej:
 - poczucie bezpieczeństwa na poziomie godności osoby uczącej się,
 - poczucie sensu obranego kierunku i stosowanych metod,
 - podmiotową aktywność i świadome uczestnictwo uczących się,
 - poczucie wspólnoty, bycie w grupie;
- charakteryzuje istotę procesu uczenia się opartego na doświadczeniu;
- wykorzystuje różnorodne formy, metody, techniki i narzędzia wspomagające proces uczenia się przez doświadczenie

- **Aktywnie się uczy**

- wykorzystuje kreowaną sytuację edukacyjną także dla swojego osobistego rozwoju; sam też uczy się;
- inicjuje i wykorzystuje informację zwrotną dla rozwoju własnego;
- współpracuje z innymi specjalistami i uczestniczy we wzajemnym wspieraniu się w rozwoju.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu

usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, którzy chcą oprzeć swój sposób budowania usług rozwojowych o wiedzę na temat procesu uczenia się.

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją

świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi⁵

Nie dotyczy

⁵Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁶

Lp. 2. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Kontraktowanie sytuacji edukacyjnej (jej środowiska, celów, struktury, ról)

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁷

- **Buduje i rozwija swoją rolę osoby wspierającej uczenie się**
 - pełni zróżnicowane role potrzebne do facylitacji uczenia się;
 - respektuje potrzebę uzgodnienia ról w procesie uczenia się;
 - uzgadnia z uczestnikami procesu uczenia się swoją rolę w procesie;
 - uzgadnia z uczestnikami procesu uczenia się sposoby uczenia się i sposoby wsparcia odnoszące się do form, metod, technologii, technik i narzędzi.
- **Opiera się na diagnozie potrzeb w zakresie uczenia się**
 - wykorzystuje pojęcie potrzeby w kontekście tworzenia sytuacji edukacyjnej;
 - rozpoznaje i reaguje na pojawiające się potrzeby, uwzględnia je w procesie uczenia się;

⁶ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁷ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- identyfikuje potrzeby rozwojowe i elementy krytyczne w procesie uczenia się;
- korzysta z gotowych metod i narzędzi badania potrzeb, w razie potrzeby, modyfikuje je i/lub tworzy narzędzia autorskie;
- analizuje potrzeby ludzi i grup w zakresie uczenia się i przekłada je na projektowanie sytuacji edukacyjnej;
- pomaga uczącym się holistycznie rozpoznać potrzeby uczenia się;
- **Uzgadnia cele uczenia się**
 - uwzględnia holistyczne podejście do wyznaczania celów uczenia się;
 - pomaga w urealnianiu celów uczenia się;
 - uzgadnia cele uczenia się z uczącymi się;
 - uwzględnia możliwość aktualizacji celów.
- **Uzgadnia warunki procesu uczenia się**
 - uzgadnia z uczącymi się scenariusze i plan pracy;
 - ustala adekwatne formy, metody, technologie, techniki i narzędzia pracy;
 - proponuje treści i materiały wspomagające uczenie się;
 - prezentuje różne podejścia i warianty wspomagania rozwoju.
- **Wspiera podejmowanie odpowiedzialności uczących się za proces uczenia się**
 - pomaga identyfikować korzyści z uczenia się;
 - pomaga w identyfikacji motywacji do uczenia się i wspiera jej konstruktywne aspekty;
 - pomaga identyfikować bariery uczenia się i sposoby przeciwdziałania im;
 - pomaga w samodzielnej identyfikacji efektów rozwojowych przez uczących się.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24

miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy instruktorzy oraz inne osoby realizujące usługi rozwojowe.

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi⁸

Nie dotyczy

⁸Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁹

Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Projektowanie sytuacji edukacyjnej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁰

- tworzy koncepcję uwzględniającą cele uczestników procesu uczenia się i zewnętrzne uwarunkowania;
- tworzy adekwatne do potrzeb wsparcie, w tym możliwe alternatywne rozwiązania;
- definiuje warunki fizyczne pozwalające na uzyskanie efektów uczenia się, uwzględniając warunki przestrzenne, zdrowotne, związane z bezpieczeństwem pracy;
- tworzy warunki umożliwiające uczącemu się korzystanie z własnej wiedzy;
- wspiera samodzielną pracę uczących się i umożliwia samodzielne podejmowanie przez nich decyzji;
- stosuje i uzasadnia kryteria doboru treści, form, metod, technik i narzędzi oraz technologii wspomagających uczenie się;
- adekwatnie do potrzeb i preferencji uczących się oraz uzgodnionych celów dobiera, a w razie potrzeby modyfikuje lub tworzy narzędzia i materiały wspomagające uczenie się.
- stosuje i uzasadnia podejścia i zasady dokonywania ewaluacji;

⁹ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

¹⁰ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- planuje i dobiera metody i narzędzia ewaluacji;
- proponuje sposób wykorzystania wyników dokonanej ewaluacji.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, którzy chcą oprzeć swój sposób budowania usług rozwojowych o wiedzę na temat procesu uczenia się .

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- f) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹¹

Nie dotyczy

¹¹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹²

Lp. 4. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Wspieranie samodzielnego uczenia się

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹³

- **Buduje własną gotowość do prowadzenia sytuacji edukacyjnych**
 - dba o kondycję fizyczną i psychiczną pozwalającą na zaangażowanie się i wystarczający poziom uważności;
 - dystansuje się od czynników zakłócających (odłożenie swoich spraw na bok i skupienie na sytuacji edukacyjnej, na osobie uczącej się).
 - pracuje nad rozwojem własnej dojrzałości empatycznej, przyjmuje odpowiedzialność za swoje ewentualne błędy i je naprawia;
 - korzysta ze wsparcia innych specjalistów.
- **Zarządza sytuacją edukacyjną**
 - pracuje opierając się na przyjętej metodologii;
 - wchodzi w kontakt empatyczny, w tym praktykuje decentrację interpersonalną;
 - na bieżąco dopasowuje rodzaj wsparcia do potrzeb i możliwości uczących się;

¹² Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

¹³ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- dba o komfort emocjonalny uczących się i opiekuje się sferą ich bycia z grupą;
- analizuje sytuację/zachowania w grupie uczestników;
- modyfikuje proces uczenia się pod kątem osiąganych efektów;
- wspomaga uczących się w planowaniu transferu efektów uczenia się do praktyki.

- **Buduje podmiotowe relacje pomiędzy uczącymi się**

- jest otwarty na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy
- demonstruje postawę asertywności i zachęca do niej uczących się;
- przeciwdziała sytuacjom mogącym negatywnie wpływać na proces uczenia się, w tym wszelkim formom przemocy;
- tworzy przestrzeń dialogu;
- docenia postępy i sukcesy uczących się i własne;
- uwzględnia i akceptuje różnorodność

Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami

online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, którzy chcą oprzeć swój sposób budowania usług rozwojowych wspierając samodzielne uczenie się jej uczestników.

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- h) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.
Dodatkowe uwagi¹⁴
Nie dotyczy

¹⁴ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹⁵

Lp. 5. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Ewaluowanie sytuacji edukacyjnej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁶

- **Wspiera uczących się w samodzielnej ocenie procesu uczenia się**
 - w procesie wspierania uczenia się uwzględnia samodzielną ewaluację własnych postępów i otrzymywanego wsparcia przez uczących się;
 - pomaga uczącym się w samodzielnej ocenie osiągniętych efektów uczenia się;
 - pomaga uczącym się w samodzielnej ocenie efektywności otrzymanego wsparcia w procesie uczenia się.
- **Analizuje stopień osiągnięcia uzgodnionych celów**
 - opisuje stopień osiągnięcia przez uczących się uzgodnionych celów opierając się na sprawdzonych i uznanych metodach ewaluacyjnych;
 - porównuje i ocenia stopień osiągniętych efektów uczenia się w stosunku do planowanych;
 - w zależności od kontraktu formułuje wnioski/zalecenia/rekomendacje/pytania rozwojowe/informację zwrotną.

¹⁵ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

¹⁶ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- **Doskonali umiejętności kreowania sytuacji edukacyjnej**

- poddaje refleksji i ocenie przeprowadzone przez siebie procesy wspierania uczenia się;
- z dotychczasowych działań wyciąga wnioski rozwojowe dla własnej pracy w przyszłości;
- planuje i wprowadza zmiany do swojej praktyki kreowania sytuacji edukacyjnych

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)

- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i

program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, którzy chcą wzmacniać swoje umiejętności ewaluacji usług rozwojowych.

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- i) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- j) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹⁷

Nie dotyczy

¹⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹⁸

Lp.6. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Tworzenie edukacyjnych materiałów audio / video

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁹

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- wymienia etapy tworzenia edukacyjnych materiałów audio-video w oparciu o podejście projektowe
- omawia metodologię tworzenia scenariusza materiałów audio/video w oparciu o założone efekty

¹⁸ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

¹⁹ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

uczenia

- omawia przykładowy zestaw sprzętu niezbędnego do tworzenia materiałów edukacyjnych audio/video
- tworzy scenariusz materiału audio lub video realizujący założone cele edukacyjne
- potrafi dobrać adekwatne środki wyrazu realizujące założone cele edukacyjne
- optymalizuje zestaw wykorzystywanego sprzętu w celu zapewnienia najwyższej możliwej jakości nagrań w ramach założonego budżetu
- nagrywa materiał audio lub wideo wykorzystując odpowiednie programy i narzędzia
- montuje materiał audio lub wideo dodając do niego czołówkę, zakończenie, dźwięk, elementy dodatkowe, grafiki oraz inne elementy konieczne zapewniające założone cele edukacyjne materiału
- publikuje materiały audio/video w formie i miejscach adekwatnych do celów uczenia się i grupy docelowej

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 600

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Usługa rozwojowa Tworzenie edukacyjnych materiałów audio/video ma przygotować Uczestnika do przygotowania i upowszechniania prostych treści edukacyjnych w formie audio/video. Materiały te mogą być częścią usługi edukacyjnej lub być samodzielnymi elementami zapewniającymi założone efekty uczenia.
- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi

nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Podniesieniem kompetencji/kwalifikacji zainteresowani doświadczeni trenerzy, coachowie, mentorzy, którzy potrzebują poszerzyć narzędzia stosowane w procesach edukacyjnych. Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi²⁰

Nie dotyczy

²⁰ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²¹

Lp. 7.

Wykorzystywanie narzędzi do świadczenia zdalnej usługi rozwojowej w czasie rzeczywistym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²²

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- wymienia podstawowe i zaawansowane funkcjonalności minimum 3 platform

²¹ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

²² Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

edukacyjnych/narzędzi online/systemów opartych o ICT pozwalających na świadczenie zdalnej usługi rozwojowej w czasie rzeczywistym wraz z regułami dostępności dla osób o różnych potrzebach

- wskazuje sposoby zakupu i użytkowania minimum 3 platform o realizacji usług rozwojowych w czasie rzeczywistym i rozumie ich ograniczenia (w tym dostępny przez przeglądarkę, dostępny przez aplikację; dostęp przez link, dostęp przez logowanie)
- wymienia zasady wszystkich rodzajów licencji użytkowania omawianych platform
- opisuje najczęstsze problemy techniczne powstające podczas użytkowania platform i sposoby ich eliminacji
- obsługuje minimum 3 platformy wykorzystywane do realizacji zdalnych usług rozwojowych w czasie rzeczywistym wykorzystując minimum 80% ich funkcjonalności
- wspiera osoby uczestniczące w zdalnej usłudze rozwojowej w rozwiązywaniu problemów technicznych z użyciem dopasowanych do sytuacji i uczestników narzędzi komunikacyjnych
- określa i minimalizuje ryzyko wystąpienia problemów technicznych podczas prowadzenia zdalnej usługi rozwojowej w czasie rzeczywistym
- dobiera platformę wraz ze świadomym wyborem licencji odpowiadającym potrzebom grupy docelowej zdalnej usługi rozwojowej realizowanej w czasie rzeczywistym
- bierze odpowiedzialność za sprawne zapewnienie przebiegu procesu świadczenia zdalnej usługi rozwojowej
- jest otwarty na rozpoznawanie i wdrażanie nowych funkcjonalności i rozwiązań służących podnoszeniu jakości

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Usługa Narzędzia do świadczenia zdalnej usługi rozwojowej w czasie rzeczywistym

przygotowuje Uczestnika do prowadzenia usług zdalnych przy wykorzystaniu zaawansowanych funkcji wybranych narzędzi i platform. Uczestnik dzięki usłudze jest gotowy do administrowania usługą rozwojową na wybranej platformie oraz do pomocy Uczestnikom w przypadku wystąpienia trudności technicznych podczas świadczenia usługi

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Podniesieniem kompetencji/kwalifikacji zainteresowani doświadczeni trenerzy, coachowie, mentorzy, którzy potrzebują poszerzyć narzędzia stosowane w procesach edukacyjnych. Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją

świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi²³

Nie dotyczy

²³ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²⁴

Lp. 8. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie dynamiką grupy w usługach zdalnych realizowanych w czasie rzeczywistym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁵

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- wymienia warunki tworzenia sytuacji edukacyjnej w środowisku online

²⁴ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

²⁵ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- rozpoznaje czynniki występujące w środowisku online wpływające na dynamikę grupy
- omawia sposoby aktywności trenerskich wzmacniających osiągnięcie efektów uczenia się i celów usługi
- stosuje kontrakt z uczestnikami zdalnej usługi rozwojowej zawierający elementy dotyczące zaangażowania i odpowiedzialności osób uczestniczących w usłudze
- dopasowuje swoje działania oddziaływujące do sytuacji w grupie i specyfiki usług zdalnych realizowanych w czasie rzeczywistym
- stosuje różne narzędzia aktywizujące osoby uczestniczące w usłudze zapewniające efekty uczenia się
- realizuje przebieg procesu szkoleniowego zgodnie z zaplanowanym celem przy uwzględnieniu dynamiki grupy
- jest gotowy do zmian swoich zachowań adekwatnie do dynamiki grupy w wyniku obserwacji i wnioskowania

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 600

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Usługa przygotowuje Uczestnika do świadomego zarządzania dynamiką grupy ukierunkowanego na zapewnienie efektów uczenia. Uczestnik dzięki usłudze będzie sprawnie operował narzędziami wpływającymi na dynamikę grupy specyficznymi dla usług online
- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu

usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Podniesieniem kompetencji/kwalifikacji zainteresowani doświadczeni trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy którzy potrzebują wzmocnić swoją efektywność zarządzania dynamiką grupy podczas prowadzenia zajęć zdalnych w czasie rzeczywistym.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- f) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi²⁶

²⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Nie dotyczy

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²⁷

Lp. 9. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Pozyskiwanie środków zewnętrznych na finansowanie projektów rozwojowych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁸

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- wymienia źródła informacji na temat finansowania projektów rozwojowych

²⁷ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

²⁸ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- zna zasady dotyczące dystrybucji ze źródeł krajowych i zagranicznych środków finansujących projekty rozwojowe
- zna podstawowe wzory dokumentów wykorzystywane w omawianych źródłach środków zewnętrznych
- umie określić niezbędne parametry przedsiębiorstwa wpływające na możliwości uzyskania dofinansowania zgodnie z wymaganiami poszczególnych projektów
- na podstawie dokumentacji projektowej opisującej zasady finansowania dobiera najlepsze rozwiązania dla podmiotu uczestniczącego w usłudze rozwojowej
- tworzy niezbędną dokumentację do pozyskania środków ze źródeł zewnętrznych
- wykorzystuje funkcjonalności Bazy Usług Rozwojowych niezbędne do pozyskania finansowania
- zgodnie z przepisami i wymaganiami tworzy kartę usługi w Bazie Usług Rozwojowych
- tworzy własne oferty szkoleniowe z wykorzystaniem możliwości pozyskania zewnętrznych źródeł finansowania
- jest gotowy do pomocy Klientom w pozyskaniu środków z zewnętrznych źródeł finansowania

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 600

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa przygotowuje Uczestnika do aktywnego wykorzystywania zewnętrznych źródeł finansowania procesów rozwojowych. Dzięki usłudze Uczestnik może rozszerzać swoją ofertę usług rozwojowych poprzez wskazywanie źródeł finansowania swoim Klientom

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów

jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Podniesieniem kompetencji/kwalifikacji zainteresowani właściciele podmiotów świadczących usługi rozwojowe lub osoby zarządzające projektami rozwojowymi w organizacjach.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- h) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi²⁹

Nie dotyczy

²⁹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³⁰

Lp. 10.

Budowanie marki osobistej w usługach rozwojowych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³¹

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- wie czym jest marka osobista
- rozróżnia elementy tworzące markę osobistą
- zna najbardziej popularne strategie budowania marki osobistej

³⁰ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

³¹ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- rozróżnia i charakteryzuje tradycyjne i cyfrowe narzędzia do budowania marki osobistej
- zna zasady działania podstawowych i najczęściej wykorzystywanych sieci społecznościowych (social mediów) w pracy edukatorów do budowania marki osobistej (np. Facebook/Instagram/LinkedIn/Twitter/TikTok/Youtube)
- zna zasady kreowania i pozycjonowania marki przy pomocy tzw. content marketingu
- zna wskaźniki efektywności stosowane do oceny działań w obszarze marki personalnej
- analizuje swoje zasoby w kontekście definiowania i tworzenia marki osobistej
- określa i potrafi stworzyć swoją strategię budowania eksperckiej marki osobistej z określeniem celów wizerunkowych oraz z przełożeniem działań na swoje cele biznesowe
- potrafi zdefiniować i dobrać odpowiednie media oraz kanały komunikacji zgodnie z przygotowaną dla siebie strategią marki personalnej oraz posiadany budżet i zasobami np. czasu
- określa mierzalne cele dla prowadzonych działań wizerunkowych w różnych mediach - tradycyjnych i social mediach (np. zasięgi, kliknięcia, odstony, leady)
- stosuje zaplanowane działania wokół własnej marki osobistej
- umie tworzyć proste materiały graficzne i tekstowe wspomagające budowanie marki osobistej
- prezentują postawę elastyczności w dopasowywaniu wykorzystywanych narzędzi i metod budowania marki osobistej do założonych celów i zmian w otoczeniu
- docenia wagę świadomego i etycznego postępowania wobec klientów i osób uczestniczących w budowaniu marki osobistej

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa przygotowuje Uczestnika do świadomego zarządzania własną marką osobistą oraz wzmocnienia jej w określonych grupach docelowych.

Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)

- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Właściciele podmiotów świadczących usługi rozwojowe lub edukatorzy (trenerzy, coachowie, instruktorzy, mentorzy) świadczący usługi rozwojowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- i) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- j) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.
Dodatkowe uwagi³²
Nie dotyczy

³² Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³³

Lp. 11. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Tworzenie i realizacja hybrydowych projektów rozwojowych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁴

- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:

- identyfikuje czynniki determinujące zastosowanie hybrydowych rozwiązań w usłudze rozwojowej
- charakteryzuje mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia zastosowania hybrydowych rozwiązań w usłudze rozwojowej

³³ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

³⁴ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- rozpoznaje technologie umożliwiające projektowanie i realizację hybrydowych usług rozwojowych
- zawiera kontrakt z uczestnikami hybrydowej usługi rozwojowej zapewniający ich aktywność niezależnie od sposobu uczestniczenia w usłudze
- dobiera formy, metody i narzędzia hybrydowe do przyjętych efektów uczenia się zapewniające równe uczestnictwo i zaangażowanie wszystkich osób uczestniczących
- korzysta z rozwiązań technologicznych wspierające hybrydowe uczenie się grupy
- tworzy warunki sytuacji edukacyjnej w ramach hybrydowej usługi rozwojowej
- zapewnia uczestnikom pomoc techniczną w przypadku sytuacji awaryjnych związanych z technicznymi aspektami usługi hybrydowej
- jest otwarty na uwzględnienie różnorodnych potrzeb osób uczestniczących w ramach usługi rozwojowej

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 700

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa przygotowuje Uczestnika do prowadzenia hybrydowych procesów rozwojowych rozumianych jako usługi, w których jednocześnie biorą udział uczestnicy online i offline lub jeden uczestnik w ramach jednego procesu bierze udział w usługach online i offline. Efektem usługi jest świadome uzgadnianie form i narzędzi dopasowując je do sytuacji i uwarunkowań uczących się. Uczestnik planuje i zapewnia efekty uczenia korzystając z form online i offline.

Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 godzin praktyki)

- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów

jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.

- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 32 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Właściciele podmiotów świadczących usługi rozwojowe lub edukatorzy (trenerzy, coachowie, instruktorzy, mentorzy) świadczący usługi rozwojowe. Wymagane doświadczenie – minimum 3 lata w prowadzeniu usług rozwojowych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- k) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- l) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi³⁵

Nie dotyczy

³⁵ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³⁶

Lp. 12.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
Rozwój i wzmacnianie zasobów psychicznych edukatora	
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁷	
<ul style="list-style-type: none"> • Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia. <p>Zakładane efekty uczenia się – Uczestnik usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozróżnia zasoby psychiczne wykorzystywane w pracy edukatora (samoocena, poczucie własnej skuteczności i odporność psychiczna) • wie, jakie czynniki i działania wpływają na zmianę poziomu zasobów psychicznych edukatora 	

³⁶ Przez **kwalfikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzenia, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do ^{Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a tak} że zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

³⁷ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- ocenia i poddaje refleksji poziom własnych zasobów psychicznych
- określa i dobiera najlepsze sposoby pracy nad własnymi zasobami na podstawie przeprowadzonej diagnozy
- uwzględnia zewnętrzne źródła pomocy w budowaniu własnych zasobów psychicznych
- ma świadomość roli i wagi dbania o dobrostan psychiczny w pracy edukatora
- jest gotowy do zmiany sposobów dotychczasowego działania w celu wzmocnienia swoich zasobów psychicznych

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 250

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa przygotowuje Uczestnika do wzmacniania swoich zasobów psychicznych rozumianych jako samoocena, poczucie własnej skuteczności i odporność psychiczna wykorzystywanych podczas prowadzenia usług rozwojowych. Uczestnik dzięki usłudze będzie potrafił zdefiniować swoje zasoby, ich poziom oraz sposoby ich rozwoju.

Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 8 h (4 godzin teorii i 4 godziny praktyki)

- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób

Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej

realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 8 do 16 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Właściciele podmiotów świadczących usługi rozwojowe lub edukatorzy (trenerzy, coachowie, instruktorzy, mentorzy) świadczący usługi rozwojowe diagnozujący u siebie potrzebę identyfikacji i wzmocnienia zasobów psychicznych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- m) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- n) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi³⁸

Nie dotyczy

³⁸ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

4. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

Nie dotyczy

5. REKOMENDACJE RADY MAJĄCE NA CELU POPRAWĘ DOPASOWANIA KOMPETENCJI DO POTRZEB SEKTORA INNYCH NIŻ KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE, KTÓRYCH DEFICYT ZDIAGNOZOWANO W SEKTORZE I OPISANO W PKT. 3.

Nie dotyczy